



«Школа мастеров» открывает двери

ОБУЧЕНИЕ БЕЗ ОТРЫВА ОТ ПРОИЗВОДСТВА! ЛИНЕЙНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ ПРОШЛИ КУРС ОБУЧЕНИЯ. В РОЛИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И БИЗНЕС-ТРЕНЕРОВ ВЫСТУПИЛИ ВЕДУЩИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ И РУКОВОДИТЕЛИ ПЦБК.

НА СТР. 4

Дорогие читатели газеты «Бумажник»!

ПОЗДРАВЛЯЕМ ВАС С НОВЫМ ГОДОМ! В 2017 ГОДУ МЫ ПРОДОЛЖИМ ИНФОРМИРОВАТЬ ВАС О САМЫХ ВАЖНЫХ И ИНТЕРЕСНЫХ СОБЫТИЯХ КОМПАНИИ. ПУСТЬ ВСЕ НАМЕЧЕННОЕ СБУДЕТСЯ, ЖЕЛАЕМ УСПЕХА И СЧАСТЬЯ!



ПЦБК

БУМАЖНИК

№10

Вместе к успеху!

Информационный вестник. Декабрь, 2016

Уважаемые коллеги!

Поздравляем вас с наступающим Новым годом!

Мы верим, что новый год принесет каждому из нас новый импульс, новую цель, новую мечту. Благодарим вас за большую работу, проделанную в этом году. На пороге новый 2017 год.

Пусть наступающий год будет добрым и благополучным для каждого из вас, принесет воплощение самых смелых инновационных идей и задуманных планов, откроет новые перспективы и возможности. Пусть все ваши новогодние мечты обязательно исполнятся, а достижения превзойдут самые смелые ожидания.

Желаем крепкого здоровья, счастья и по-настоящему праздничного настроения вам и вашим близким!

С наилучшими пожеланиями,
Совет директоров Группы предприятий «ПЦБК»

Колонка руководителя

Встречаем Год систематизации

2017 ГОД ОБЪЯВЛЕН НА ПЦБК ГОДОМ СИСТЕМАТИЗАЦИИ. СИСТЕМАТИЗАЦИЯ – ЭТО ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМПАНИИ. ОНА ИГРАЕТ В БИЗНЕСЕ ТАКУЮ ЖЕ РОЛЬ, КАК, НАПРИМЕР, СКЕЛЕТ В ОРГАНИЗМЕ ЧЕЛОВЕКА. В КОЛОНКЕ РУКОВОДИТЕЛЯ АЛЕКСАНДР СУХАНОВСКИЙ РАССКАЗЫВАЕТ О ПРЕДСТОЯЩИХ ИЗМЕНЕНИЯХ И ЗАДАЧАХ НА 2017 ГОД.

СТР. 2

Новости отрасли

Время гофрокартонной упаковки

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ГОФРОУПАКОВКА РАСШИРЯЕТ СВОИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ. К ФУНКЦИИ ЗАЩИТЫ ДОБАВЛЯЮТСЯ МАРКЕТИНГОВЫЕ И ЛОГИСТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, Т.Е. УПАКОВКА, ДАЖЕ ТРАНСПОРТНАЯ, ЯВЛЯЕТСЯ ЭЛЕМЕНТОМ ПРОДВИЖЕНИЯ ТОВАРА И СТАНОВИТСЯ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНОЙ. ВСПОМНИМ ОСНОВНЫЕ ТРЕНДЫ НА РЫНКЕ УПАКОВКИ В 2016 ГОДУ.

СТР. 3

Интервью

Производительность труда, факторы и резервы ее роста

РОССИЯ ЗАНИМАЕТ ДАЛЕКО НЕ ЛИДИРУЮЩИЕ ПОЗИЦИИ В РЕЙТИНГЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА – КЛЮЧЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ. КАКИЕ ФАКТОРЫ И ПРИЧИНЫ ВЛИЯЮТ НА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ? КАКАЯ СИТУАЦИЯ В КОМПАНИИ? НА ВОПРОСЫ ОТВЕЧАЕТ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ДЕПАРТАМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НАТАЛЬЯ ЮРКОВА.

СТР. 3

Инновации в действии!

В ТОРЖЕСТВЕННОЙ ОБСТАНОВКЕ В ДК «БУМАЖНИК» 23 ДЕКАБРЯ БЫЛИ ПОДВЕДЕНЫ ИТОГИ РАБОТЫ ГОДА ИННОВАЦИЙ И ВРУЧЕНЫ ЗАСЛУЖЕННЫЕ НАГРАДЫ.

Весь 2016 год мы жили под флагом Года инноваций. Главной задачей было всем вместе научиться изменять привычное и меняться самим, совершенствовать и совершенствоваться. Девиз «Новое и иное» характеризует многоликость термина «инновация» — от получения уникального продукта до новых методов организации производства и управления компанией. Что называется — инновации во всем.

Для вовлечения в этот процесс как можно большего числа работников на ПЦБК разработано и утверждено Положение о системе предложений. А для ускорения инновационной деятельности был запущен «Банк идей». За год в него поступило более 170 предложений, задумок и улучшений. Они касались улучшения производственного процесса, повышения мер безопасности на производстве, оптимизации организации труда и многих других вопросов.

Пусть отдельно взятая идея и не являлась чем-то большим, но в каждой было обдуманное решение актуального вопроса. За всеми предложениями стоит работа коллектива: автора идеи, куратора подразделения, а в самых успешных случаях — еще и руководителя подразделения.

По результатам работы за год были торжественно вручены три свидетельства на рационализаторские предложения. Их получили:

1. Рогожин Алексей Анатольевич,



вич, электромонтер КБЦ № 1, за идею по замене проволоки на обоймы подшипников б/у (номер идеи 29766 от 01.11.2016).

2. Попов Сергей Иванович, энергетик гофроцеха № 1, за реконструкцию привода аппарата подачи на линии «Каземакер» (номер идеи 29515 от 17.11.2016).

3. Хлебникова Анна Анатольевна, заместитель директора производства гофротары, за оптимальное распределение заказов по линиям (номер идеи 28012 от 01.09.2016).

На предприятии была принята система мотивации за предложение, принятое к реализации. Отдельно хочется отметить, что вознаграждение выплачивалось за каждую, еще не воплощенную, но уже принятую к реализации идею. Эта система работала в течение всего года. Самым активным подразделением компании, предложившим в «Банк идей» максимальное количество предложений, стало производство гофротары.

Продолжение на стр.2

Колонка руководителя

Встречаем Год систематизации

ПОДХОДИТ К ЗАВЕРШЕНИЮ ГОД ИННОВАЦИЙ. ВЕСЬ ГОД МЫ ОТЛАЖИВАЛИ ПРОЦЕСС ПОДАЧИ И ПРОХОЖДЕНИЯ ИДЕЙ, ЧТОБЫ СДЕЛАТЬ ЕГО МАКСИМАЛЬНО УДОБНЫМ, ДОСТУПНЫМ И ЭФФЕКТИВНЫМ. МЫ СОЗДАЛИ ПРОЧНУЮ ОСНОВУ ДЛЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НА МНОГИЕ ГОДЫ ВПЕРЕД. САМОЕ ВРЕМЯ ОПРЕДЕЛИТЬ СТРАТЕГИЮ СЛЕДУЮЩЕГО ГОДА.

Наша компания растет быстрыми темпами, развивается, наращивает, что называется, мышечную массу. Это и покупка нового оборудования, и запуск новых проектов, и освоение новых технологий. Нам есть чем гордиться! ПЦБК входит в пятерку крупнейших гофропроизводителей, в тройку крупнейших производителей тарного картона из макулатуры.

Пришло время обратить внимание на процессы, которые выстроены внутри компании, на коммуникации между подразделениями, на взаимодействие с внешней средой.

Цель следующего года — повышение эффективности системы принятия и исполнения решений. Именно поэтому следующий 2017 год объявлен в нашей компании Годом систематизации. Это значит, что нам предстоит провести анализ существующих бизнес-процессов и при необходимости внести изменения в них. Например, исключить дублирование транзакций.

Также необходимо определить потребности каждого подразделения в объеме, качестве и сроках получения информации для осуществления своей деятельности на всех уровнях. За счет улучшения информационных потоков, путей прохождения информации можно будет модернизировать и другие процессы и добиться повышения культуры планирования работы подразделения, увеличения производительности труда за счет снижения потерь времени на получение недостающей информации.

Информация нас окружает повсюду. Многие уже оценили систему ТОРО. Одна из основных задач на следующий год — внедрение и интеграция ее в существующую учетную систему. По сути это один из модулей существующей управленческой системы: автоматизация процесса планирования, ввод информации непосредственно на рабочем месте. Е еще одна задача — дальнейшее внедрение СЭДа как основной среды для обмена документами между подразделениями.

В работе над процессом систематизации будет задействовано много сотрудников, создана рабочая группа, которая при реализации своих задач будет привлекать необходимых специалистов для поиска оптимального варианта изменений. В рамках рабочей группы будут созданы секции по направлениям.



Ключевая задача, которую мы ставим перед собой в ходе реализации мероприятия Года систематизации, — это создание такого информационного пространства, которое позволит принимать решения любой сложности в течение трех рабочих дней. Это подразумевает подготовку исчерпывающей информации для принятия решения. Будут созданы шаблоны типовых процессов, включающие в себя требования к информационному наполнению. Сейчас даже руководители не всегда знают, какая информация им понадобится для того, чтобы решение было принято быстро. Порой проекты реализуются в ручном режиме. Тогда на первое место выходит человеческий фактор, а это приводит к рискам, которые сложно просчитать.

Основная задача Года систематизации — дать старт движению в этом направлении, придать импульс, обратить внимание всех, что это нужно, полезно и на примерах доказать эффективность. Год инноваций зажег людей — они увидели, что их идеи важны, полезны, их можно реализовать. Процесс, который запускается в 2017 году в части систематизации, это тот инструмент, который позволит помочь в реализации инноваций, а также облегчит процесс генерирования новых идей.

Нужно совершенно четко понимать, что наше предприятие — это сложная система, и правильная организация всех бизнес-процессов позволит работать слаженно и эффективно. Это как большой оркестр, где каждый музыкант знает и играет свою партию, а все вместе — мелодию. И ни одной фальшивой ноты!

Александр Сухановский

Окончание. Начало на стр. 1

Инновации в действии!



У нас еще есть идеи! (Коллектив КБЦ № 2)

На счету этого подразделения 28 поданных идей, 6 из них воплощены в жизнь, 13 приняты к реализации. Активность сотрудников во многом определяется заинтересованностью куратора Максима Плотникова и руководителя Андрея Третьякова. В числе активных рационализаторов Давид Авагимян, Игорь Доровиков, Сергей Селянин, Наталья Исакова. Их предложения касались улучшения технологического процесса, повышения надежности работы оборудования, охраны труда. Вера Двинянинова направила в «Банк идей» предложения по укреплению имиджа предприятия. Одна из ее идей была с успехом реализована — лавка сувениров уже начала свою работу. 200 новогодних наборов с елочными игрушками из картона уже приобретены покупателями.

Еще одно подразделение, которое было отмечено на торжественном мероприятии, — цех гофротары № 1, который признан победителем в номинации «Самое продуктивное подразделение» за максимальное количество реализованных предложений. Убедитесь сами: из 19 предложений, поступивших в «Банк идей», 15 воплощены в жизнь и 2 приняты к реализации. Это отличный результат работы цеха и его куратора — заместителя начальника цеха Андрея Бродовских. Продвижением рационализаторских идей он занимался давно, поэтому, когда стартовал Год инноваций и родился «Банк идей», другая кандидатура в кураторы и не рассматривалась. Задача куратора — выслушать, разъяснить, направить, помочь реализовать. Активными рационализаторами в цехе стали инженерно-технические работники: Денис Куликов, Сергей Попов, Александр Бикмаев и сам Андрей Бродовских. У них есть, к чему стремиться, — необходимо заинтересовать молодежь и рядовых работников, непосредственно занятых на производстве.

Самым вовлеченным подразделением по решению комитета по инновациям был признан цех целлюлозы высокого выхода. Именно здесь свою активность в генерировании идей проявили линейные сотрудники. Размольщик Ольга Лядова,

варщик целлюлозы Дмитрий Михалев, механик Александр Пирогов, слесарь-ремонтник Сергей Миняйлов, размольщица Татьяна Тараторкина и Фируза Кистол, сменный мастер Алексей Прищенко — все они по-другому взглянули на привычное производство и внесли предложения по улучшению процесса. Заслуга в этом и куратора Иннокентия Валеева. «Моя задача — донести до каждого, что он — участник единого процесса под названием «производство», — такими словами прокомментировал свое отношение к Году инноваций заместитель начальника цеха Иннокентий Валеев.

На мероприятии была отмечена и работа кураторов картонно-бумажного цеха № 2 Ильи Пыстогова и Дениса Утяганова. Главными рационализаторами в цехе являются они сами — 9 из 22 поданных предложений принадлежат им. Но главное, что в подразделении есть лидеры. Увлеченные их энергией и оптимизмом подтягиваются и другие: инженер Артем Филяев, сушильщики Александр Вилесов и Сергей Ермаков, слесарь Денис Макаев. Их идеи важны, потому что они решают неотложные задачи в цехе, направлены на замену импортных комплектующих, помогают использовать б/у детали. Именно поэтому цеху присуждена премия в номинации «Самое инновационное подразделение».

Коллектив картонно-бумажного цеха № 1 победил в номинации «Самое настойчивое подразделение». Этому цеху в прошлом году исполнилось 50 лет. Оборудование, установленное на производстве, по возрасту не намного моложе. От сотрудников требуется огромная собранность, внимательность и грамотное отношение к технике и механизмам. Это и демонстрируют кураторы — технологи Алексей Быковец и Татьяна Южанинова. В конкурсе идей участвовал и машинист Александр Носков, который позаботился об уменьшении простоев и холостых ходов машины.

Модернизация ножей мастера по ремонту оборудования Анатолия Лядова позволила добиться качественного реза бумаги. Заместитель главного

инженера Илья Минеев предложил устройство по очистке и смазке канатов под давлением. После детальной проработки этой идеи она может получить очень широкое применение по всему комбинату.

Алексей Быковец так комментирует свое отношение к Году инноваций: «Для меня это только старт инновационного процесса. Остановить его невозможно. Идеи есть, и будут поступать новые. Как правило, их подают опытные производственники, которые работают на предприятии уже много лет. Наша задача — подключить и молодое пополнение».

Номинация, специально учрежденная для этого подразделения, звучит так: «Самое целеустремленное подразделение». Эту награду получила исследовательская лаборатория и ее куратор Мария Кашина. В начале 2016 года была озвучена амбициозная цель — от каждого сотрудника комбината — одна идея! И это подразделение стало ближе всех к ее выполнению. От 9 сотрудников в «Банк идей» поступило 17 предложений! В лаборатории трудятся неравнодушные люди, которые заглянули в идею поиска инноваций. Кроме этого, они технологи, которые в силу своей профессии должны с пристрастием относиться ко всякого рода усовершенствованиям. Лаборант Мария Кашина, техник-лаборант Галина Маркова, инженер-технолог Галина Былинцева, ведущий инженер-технолог Татьяна Рыбалка, руководитель лаборатории Екатерина Белкина — целеустремленные все!

Мы ждали от Года инноваций серьезных изменений. Подводя итоги, видим, что этот достаточно смелый эксперимент руководства ПЦБК оправдался. Выбранная стратегия постоянного инновационного развития помогла сотрудникам реализовать одно из самых высоких человеческих побуждений — стремление к творческому созиданию. Если сотрудники любят комбинат и свою работу, гордятся ими и делают все, чтобы их труд соответствовал мировым стандартам по качеству, производительности, культуре, — значит, мы достигли цели!

Пресс-центр

Дело мастера боится!

ТРИДЦАТЬ ДВА ЭЛЕКТРОМОНТЕРА, ДВАДЦАТЬ ОДИН СТАНОЧНИК, ДВАДЦАТЬ ЛАБОРАНТОВ, ТРИДЦАТЬ ОДИН КОНТРОЛЕР, ДЕВЯТЬ ТЕХНОЛОГОВ, ДВАДЦАТЬ ВОСЕМЬ ИНЖЕНЕРОВ-КОНСТРУКТОРОВ ИЗ СЕМНАДЦАТИ ПРЕДПРИЯТИЙ И ШЕСТИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ГОРОДА ПЕРМИ ПРОДЕМОНСТРИРОВАЛИ СВОИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ НА КОНКУРСЕ «РАБОЧИЙ – ЭТО ЗВУЧИТ ГОРДО!».

Конкурс проходил на площадке Пермского техникума промышленных и информационных технологий.

Никита Пенкин из КБЦ №2 и Александр Соловьев из электроцеха представили наше предприятие в номинации «Электромонтер». За звание лучшего инженера-конструктора боролся Юрий Виноградов из конструкторского бюро.

Все участники были разделены на две группы: студенты средних учебных заведений и рабочие предприятий. Соревновательная часть конкурса включала в себя теорию и прак-

тическое задание. В номинации «Электромонтер» оценивались наличие специального инструмента, спецодежды, качество проведенных монтажных работ, время выполнения и работоспособность собранной схемы.

В состав жюри конкурса вошел ведущий энергетик Службы главного инженера Михаил Гилев. «Решение организаторов соревнований о совместном участии учащихся и рабочих в конкурсе было правильным. Студенты получили возможность перенять опыт у старших коллег, а рабочие разных предприятий — поделиться своим

мастерством друг с другом. Конкурс необходим для повышения самооценки участников, выявления недостатков в профессиональной подготовке, а также для популяризации нашего предприятия и привлечения молодых кадров на производство», — поделился своими впечатлениями от конкурса Михаил Гилев.

В упорной борьбе были выявлены победители в индивидуальном зачете.

Продолжение на стр. 4

Производительность труда, факторы и резервы ее роста

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «EXPERT MARKET» ОПУБЛИКОВАЛА РЕЙТИНГ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА 36 СТРАН-УЧАСТНИКОВ И КАНДИДАТОВ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И РАЗВИТИЯ.

Россия заняла в рейтинге 32-е место. Первые позиции заняли Люксембург, Норвегия и Австралия, Швейцария и Нидерланды.

Наш сегодняшний разговор о производительности труда — с заместителем директора департамента управления персоналом Натальей Юрковой.

— Наталья Аркадьевна, низкая производительность труда — системная проблема российских производственных предприятий. Как изменяется этот показатель, и что может на него повлиять?

— Производительность труда — показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Это динамичный показатель, который постоянно изменяется под воздействием множества причин и факторов. Одни из них способствуют повышению производительности труда, другие могут вызвать ее снижение. Эти факторы можно разделить на внутренние и внешние. К первым относятся техническая вооруженность предприятия, эффективность применяемой технологии, организация труда и производства, действенность применяемых систем стимулирования, обучение кадров и повышение квалификации, улучшение структуры кадров. К внешним факторам следует отнести изменения ассортимента продукции и ее трудоемкости в связи с изменением спроса и предложения на рынке, социально-экономические условия, надежность материально-технического снабжения, природные условия.

— Как увеличить производительность труда?

— Материальной основой повышения производительности труда являются развитие науки, техники и технологии, внедрение в производство их достижений, поэтому материально-технические факторы

обычно рассматриваются как ведущие и определяющие для всех остальных.

К организационным факторам роста производительности труда относится организация производства: повышение качества планирования с учетом перспективных потребностей рынка; применение информационных технологий; модернизация оборудования; обеспечение бесперебойной работы машин; четкая организация материально-технического снабжения, а также трудового процесса — рациональное разделение и кооперация труда; организация и обслуживание рабочих мест; подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров и т. д.

Не менее важным является и организация управления производством на предприятии, создание экономичной и действенной управленческой структуры, укомплектование всех подразделений компетентными руководителями и специалистами, их правильная расстановка и использование.

Все организационные факторы тесно связаны друг с другом и представляют собой единую систему организации производства, труда и управления. Неполное их применение, наличие различных организационных недостатков отражаются в основном на использовании рабочего времени и через этот экстенсивный показатель влияют на производительность труда.

— Как оцениваете ситуацию на нашем предприятии?

— Учет трудовых показателей, одним из которых является производительность, ведется в целом по предприятию и в разрезе основных цехов. Производительность рассчитывается как соотношение объема выработанной продукции к численности персонала. Если численность сотрудников будет расти, то даже при росте объемов про-

изводства мы можем не увидеть роста производительности труда. При сокращении потерь рабочего времени, стабильной численности и росте объемов производства будет наблюдаться рост производительности труда, как и при сохранении объемов производства, но снижении численности персонала.

С июля 2016 года в КБЦ № 2 отмечено повышение производительности за счет оптимизации численности сотрудников и увеличения объема производства. Наилучший результат достигнут в августе — 67,7 т на человека, а до этого было до 64,1 т, в 2015 году — до 58,5 т.

В октябре в гофроцехе № 1 значительно вырос объем производства благодаря рациональному использованию рабочего времени, уменьшению количества перерывов. Производительность выросла даже при увеличении численности персонала и составила 32,8 тыс. м² на человека против 31 тыс. м² ранее достигнутых, а в 2015 году — 27,7 тыс. м².

В остальных цехах по производительности труда в течение последнего времени наблюдается относительная стабильность.

В 2017 году ждем увеличения производительности в КБЦ № 1 после модернизации оборудования.

— Как будет изменяться производительность труда в ближайшем будущем?

— Прогнозировать ситуацию по производительности труда сложно. Еще раз повторюсь — на производительность труда оказывает влияние множество причин и факторов.

Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва — это процесс превращения возможности в действительность.

Надежда Артамонова

Новости отрасли

Время гофрокартонной упаковки

РЫНОК УПАКОВКИ И САМАЯ СУЩЕСТВЕННАЯ ЕГО ЧАСТЬ — СЕГМЕНТ УПАКОВКИ ИЗ ГОФРОКАРТОНА — ПОСТОЯННО ПРЕТЕРПЕВАЮТ ИЗМЕНЕНИЯ. ВСПОМНИМ ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ УПАКОВКИ ИЗ ГОФРОКАРТОНА В УХОДЯЩЕМ ГОДУ.

ГОФРОУПАКОВКА: ТРЕНДЫ 2016 ГОДА

Макулатура — основное сырье для производства. Все больше потребителей обращают внимание на материал, из которого изготовлена упаковка. Сегодня на отечественном рынке наблюдается увеличение доли упаковки, произведенной из картонов на макулатурной основе. Этот тренд существует довольно давно, но не теряет своей актуальности, а, напротив, набирает обороты в связи с развитием культуры потребления и экологического сознания населения, а также с ужесточением требований по охране окружающей среды.

Функциональность — наше все! Упаковка должна быть удобной и выполнять основную функцию, для которой была создана. Потребитель хочет, чтобы упаковка ему «помогала», легко открывалась и наполнялась, помещалась на полке без риска высыпания продукта и максимально сокращала операции при работе с ней. В связи с этим на рынке наблюдалось появление большого количества новых конфигураций гофроулавок. В конструкцию ящиков включены дополнительные элементы: просечки, перфорация, разрывная лента. Все они служат для облегчения процесса вскрытия и сохранения эстетичности транспортной упаковки.

Гофроупаковка — бесплатная рекламная площадь. Увеличение функциональности гофроупаковки способствовало тому, что транспортная упаковка все чаще стала выполнять роль потребительской упаковки (пример — шоу-боксы, когда товар помещается на полку непосредственно в транспортной таре). Это дало возможность более эффективного использования упаковки из гофрокартона в качестве дополнительного способа продвижения бренда. Кроме того, красочная упаковка всегда ускоряет процесс поиска товара на складах и выкладку на полках магазина.

Бурый картон — часть дизайна. Все больше брендов отказываются от красочного дизайна на белом картоне и переходят к минималистическому стилю на буром картоне. Делается это не только с целью сокращения издержек на стоимости картона и цветности печати, это еще одна тенденция. Так производители из-за экологических свойств упаковки добиваются признательности покупателя и воспитывают у потребителей чувство причастности и ответственности за окружающую среду. Используя этот материал в дизайне упаковки, пищевые компании демонстрируют социальную направленность своего бизнеса.

ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ «ПЦБК» НА РЫНКЕ ГОФРОУПАКОВКИ В 2016 ГОДУ

Группа предприятий «ПЦБК», крупнейший производитель макулатурных тарных картонов, а также гофроупаковки на их основе, шагает в ногу со временем — переработка макулатуры является важным направлением деятельности компании, направленным на сохранение окружающей среды. Новые продукты и инновационные конструкторские решения ПЦБК неоднократно удостоивались признания в профессиональной среде.

Например, победитель последнего конкурса «PART Awards 2016» — гофроупаковка для производителей масложировой и томатной продукции — соответствует тенденциям последних лет. Она совмещает функции транспортной тары и шоу-боксы, когда товар помещается на полку непосредственно в транспортной таре. Кроме того, ящик изготовлен из инновационного материала — картона марки «Water-RCB» — влагопрочного картона, стойкого к разрушению при воздействии влаги.

Наша компания пристально следит за всеми тенденциями



Трансформация транспортной тары в демонстрационный лоток

рынка и оперативно реагирует на все его изменения. Благодаря этому появляются инновационные продукты.

Ведущий рубрики
Анатолий Тонков

Окончание. Начало на стр. 3

Дело мастера боится!

Наши коллеги достойно представили компанию. Мастер по ремонту электрооборудования из КБЦ №2 Никита Пенкин занял второе место на пьедестале почета. Александру Соловьеву и Юрию Виноградову не хватило совсем немного, чтобы оказаться в тройке призеров. Вручая награды победителям, начальник департамента образования администрации города Перми Людмила Гаджиева отметила высокий уровень подготовки всех участников.

Большую помощь в организации конкурса оказали специалисты ГК «ПЦБК» — ведущий энергетик Михаил Гилев, энергетик Денис Утяганов и ведущий специалист группы корпоративной культуры и молодежной политики Снежана Аристова. Михаил Гилев и Денис Утяганов помогли



Александр Соловьев и Никита Пенкин на конкурсе профмастерства

участникам подготовиться к теоретической части конкурса и подобрали инструмент для соревнований. Куратором конкурса

от ПЦБК выступил заместитель главного технолога Андрей Авагимян.

На корпоративном совещании представители Союза активной молодежи поздравили участников. Никита Пенкин, Александр Соловьев и Юрий Виноградов выразили желание дополнительно подготовиться и в 2017 году вновь представлять ПЦБК на городском конкурсе «Рабочий — это звучит гордо!».

Надежда Артамонова

БЛИЦ-ИНТЕРВЬЮ С ПОБЕДИТЕЛЕМ

— **НИКИТА АНДРЕЕВИЧ, ВЫ НАДЕЯЛИСЬ, ЧТО ОКАЖЕТЕСЬ В ТРОЙКЕ ПРИЗЕРОВ?**

— Нет, для меня это стало приятной неожиданностью.

— **ВЫ ВПЕРВЫЕ УЧАСТВОВАЛИ В КОНКУРСЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА?**

— Да, впервые, для меня это был новый опыт. Своим результатом доволен. Конкурс стал отличной возможностью проявить себя и улучшить свои знания. Думаю, что в следующем году стоит расширить состав участников от ПЦБК.

«Школа мастеров» открывает двери

ГРУППА ПРЕДПРИЯТИЙ «ПЦБК» СЧИТАЕТ СВОИМ КОНКУРЕНТНЫМ ПРЕИМУЩЕСТВОМ ВЫСОКИЙ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И СОЗДАЕТ УСЛОВИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ, КАРЬЕРНОГО РОСТА И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ.

Большое внимание уделяется обучению и всестороннему развитию рабочих и специалистов. Именно с этой целью на ПЦБК стартовал проект «Школа мастеров-2016». Задача курса — совершенствовать управленческие навыки мастеров на производстве, поддерживать их уровень компетентности и деловой квалификации. Одним из способов повышения статуса и эффективности работы линейного руководителя является овладение набором инструментов управления и возможность посмотреть на привычные обязанности под другим углом.

Программа «Школы мастеров» представляет собой цикл обучающих модулей. В роли преподавателей и бизнес-тренеров выступают ведущие специалисты и руководители нашего предприятия. Первые занятия посетили более сорока человек. Слушатели расширили свой кругозор, узнали о месте компании в отрасли, конкурентах, технологии производства, систематизировали собственные знания. Затем прослушали лекции по темам: «Основы менеджмента в деятельности мастера», «Управление персоналом», «Эффективные коммуникации руководителя». На итоговом занятии в феврале всем мастерам предстоит защитить проект по своему участку работы.

Важной частью обучения являются работа в группах и деловые игры для отработки навыков. На бизнес-тренинге по основам менеджмента, который провела заместитель директора департамента управления персоналом Ольга Хлебникова, сотрудники на себе прочувствовали, как «работают» разные варианты обратной связи от руководителя к подчиненным. В итоге сделали выводы, что обратная связь должна быть конструктивной, своевременной, мотивирующей, развивающей, понятной. Кроме этого, общение между руководителем и сотрудниками должно проходить в позитивном ключе. Мастера поделились собственным опытом, выслушали мнение коллег. Безусловно, данный формат обучения помогает выйти за рамки привычного восприятия и оценки своего ежедневного труда.

Полученные знания и умения помогут линейным руководителям понять принципы эффективного управления, освоить арсенал управленческих навыков, приемы мотивации персонала, максимально использовать собственные возможности.

Надеемся, что полученные знания пригодятся мастерам в работе, а школа станет стартовой площадкой для их дальнейшего профессионального развития.

Школа глазами мастеров Оксана Суворова, сменный мастер КБЦ № 1:

«На вводном занятии я узнала много интересных фактов о деятельности нашей компании. На тренинге все смогли раскрыться, стали свободнее в общении друг с другом, познакомилась с коллегами из других подразделений. Человеку необходимо постоянно совершенствоваться. Очень здорово, что «Школа мастеров» организована специально для нас».

Алексей Прищенко, сменный мастер Цеха целлюлозы высокого выхода:

«Формат проведения таких занятий помогает неформальному общению, получению новой информации для саморазвития. В компании я работаю с 2009 года, а сменным мастером — 4 месяца, после получения высшего образования. Эти знания пригодятся мне в работе и в общении с людьми. Особенно понравились занятия по основам менеджмента и оптимизации процессов».

Наталья Рябчевских, сменный мастер складского хозяйства:

«Мастерам необходимо знать и понимать каждого рабочего, стимулировать их деятельность, всему этому нас и учили на проекте. Я узнала много нового и надеюсь, что смогу применить это на практике».

Надежда Артамонова

САМ-дайджест



Самые умные

В декабре была подведена черта под интеллектуальным марафоном «Зубастых бобров». Сезон-2016 наши умники сыграли на ура! В Открытом кубке АО «ПЗ «Машиностроитель» команда ПЦБК сохранила за собой III место. Но мы с вами прекрасно знаем, что этот турнир — лишь разминка перед настоящим сражением!

Победителями городского чемпионата по интеллектуальным играм среди работающей молодежи г. Перми 2016 года стала команда Группы предприятий «ПЦБК» — «Зубастые бобры»! Наши эрудиты — лучшие в городе! Поздравляем ребят! Желаем удержать победу в следующем сезоне!

«САМ» ПЦБК — лицо Пермского края



В начале декабря молодые специалисты со всех уголков России — от Хабаровска до Санкт-Петербурга — встретились на IV Всероссийском форуме рабочей молодежи 2016 г. в Курганской области. Целью встречи было повышение престижа рабочих профессий, применение передовых практик формирования корпоративной среды и мотивации молодых сотрудников, обмен опытом между молодыми работниками, создание всероссийской коммуникационной площадки для работающей молодежи. Представителями ПЦБК на всероссийской площадке стали члены «САМ»: Снежана Аристова, Давид Авагимян, Артем Филияев и Михаил Симаков.

По прибытию наших ребят ждал сюрприз — как оказалось, им предстояло в одиночку представлять не только ПЦБК, но и всю рабочую молодежь Пермского края.

В течение пяти дней участники форума посещали ведущие промышленные предприятия г. Кургана, проектные сессии, круглые столы и мастер-классы по развитию молодежной политики и работе с молодыми специалистами рабочих профессий, узнавали о практике молодежных органов на других предприятиях, выясняли перспективы рабочих специальностей в условиях

стремительного технического прогресса, разбирались над профессиональными навыками и принципами работы WorldSkills.

На выставке предприятий, где были представлены предприятия участников форума, стенд ПЦБК оказался одним из самых посещаемых. Наши ребята оставили свои граффити на фрагменте балки, которая в будущем станет частью моста через Керченский пролив. Артем Филияев был отмечен благодарностью как один из самых ярких участников форума, а молодежная политика на ПЦБК оказалась довольно уникальной в своем роде.

«Мероприятие собрало в своих рядах лучших из лучших молодых профессионалов со всей России. Туда я ехал с волнением. Не знал, чего ждать от форума. Все сомнения развеялись. Насыщенная программа, общительные участники-коллеги со всей России, увлекательные экскурсии по предприятиям Курганской области, профессиональные лекторы. Домой привез множество идей, реализацией и внедрением которых непременно хочется заняться прямо сейчас. Поездка оставила огромный позитивный след, массу полезной информации в голове и множество друзей», — прокомментировал Михаил Симаков.

Кубок «САМ» по баскетболу завершен

В декабре прошли первые спортивные соревнования, организованные силами Союза. Кубок «САМ» по баскетболу ребята готовили с особым трепетом, мечтали провести его на высоком уровне. Сам кубок был изготовлен из гофрокартона по личному макету заместителя председателя Союза Давида Авагимяна. Единственный в своем роде! В соревнованиях приняли участие 6 команд: КБЦ № 2, ГЦ № 2, ЦЦВВ, заводоуп-

равление, школа № 123, сборная департаментов продаж и маркетинга. По итогам групповых этапов из борьбы выбыли команды школы № 123 и ЦЦВВ.

В борьбе за третье КБЦ № 2 одержал победу над ГЦ № 2, второе место заняла сборная департаментов продаж и маркетинга, а с победой поздравляем команду заводоуправления!

Ведущая рубрики
Снежана Аристова